

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB), *PERSON JOB FIT* DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



**Di susun oleh :
LAILATUL FITRI
NIM : 2018.69.10.0082**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

2022

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB), *PERSON JOB FIT* DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



**Di susun oleh :
LAILATUL FITRI
NIM : 2018.69.10.0082**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),
Person Job Fit dan Komitmen Organisasional terhadap
Kinerja Karyawan

Disusun oleh : LAILATUL FITRI

NIM : 201869100082

Fakultas : ILMU SOSIAL ILMU POLITIK

Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS

Konsentrasi : MSDM

Disetujui untuk diseminarkan

Mengetahui

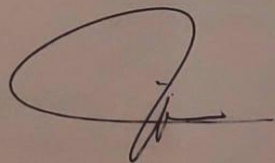
Kaprodi



Nur Azzah, S. Sos, M. AB

NIK. Y. 069.15.02.001

Pembimbing



(M. Sulhan, S.Sos,M.AB)

NIP. Y.069.10.00.039

iii

TANDA PENGESAHAN

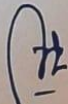
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
YUDHARTA PASURUAN, PADA:

HARI : Sabtu
TANGGAL : 13 Agustus 2022
JAM : 10:00 WIB
JUDUL : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *person
job fit* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja
Karyawan.

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

KETUA PENGUJI



(Dr. Kholid Murtadho, S.E., M.e)
NIP. Y.0710077803

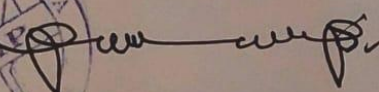
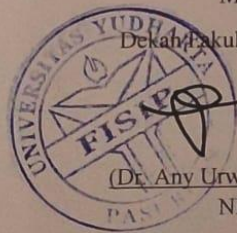
ANGGOTA PENGUJI



(Nur Ajizah, S. Sos., M. AB)
NIP. Y.0691502001

MENGESAHKAN

Dekan, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik



(Dr. Any Urwatul Wusko, S. Sos., M.AB)
NIP. Y.0691103037

iv

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lailatul Fitri
NIM : 201869100085
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pasuruan, 20 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Lailatul Fitri

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya ucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatnya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik. Karya ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tuaku

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak Watimin dan Ibu Sunia yang luar biasa hebatnya yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materil, serta do'a dan harapan yang terbaik untuk saya.

Saudaraku

Kakak pertama saya Darmaji Wantoro berserta istrinya Nuning Mauluddiah dan anaknya Cahyati Nur Azizah, Muhammad Surya Dhoifullah, dan Naura Aqilla Dewi.

Kakak kedua saya Sertu Basuki Hariyanto berserta istrinya Wiwin Winartri SE.MM dan anaknya Ara Athifa Azucena Hariyanto.

Kakak ketiga saya Sudjiwanto.

Kakak keempat saya Fatma Ernawati S.KM dan Muhammad Maslukhan S.PD.

Kakak kelima saya Arin Putri Andini Amd.T dan Adam Rachmad Riamin S.PD.

yang selalu memberikan dukungan dan *support* untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Dosen Pembimbing

Terima Kasih Kepada dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik terutama kepada Bapak M. Sulhan, S.Sos,M.AB selaku dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.

Teman- temanku

Terima kasih kepada sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan untuk menyemangati dan menghibur saya selama mengerjakan penulisan skripsi ini.

MOTTO

“Kapanpun dan dimanapun jangan pernah meremehkan apapun dan siapapun”

“Tetaplah berusaha menjadi yang terbaik tanpa harus menjelekkan siapapun”

Lailatul Fitri

RINGKASAN

Lailatul Fitri, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta, KRIPSI, Judul “ Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Pembimbing : M. Sulhan, S.Sos,M.AB

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasional sangat dibutuhkan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka menuntut sumber daya manusia yang punya kompetensi agar mampu bersaing, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kemajuan organisasi.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (2) *Person Job Fit* dan (3) Komitmen Organisasional terhadap Keputusan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori research. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Teknik sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 83 orang sebagai responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner online menggunakan google form sebagai instrumen pengumpulan data yang hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan IBM SPSS *Statistic 22 For Windows*. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Person Job Fit*, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Lailatul Fitri, *Business Administration Study Program, Yudharta University, KRIPSI*, Title “*The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Person Job Fit and Organizational Commitment to Employee Performance (Case Study at the Environmental Service of Pasuruan Regency. Supervisor : M. Sulhan, S. Sos, M.AB*”

Human Resources become one of the determinants of success in carrying out activities in achieving goals. This is because quality human resources are a key factor in achieving the success of an organization. Organizational Citizenship Behavior (OCB), Person Job Fit and Organizational Commitment are needed to improve employee performance. The development of science and technology is increasingly rapid, it requires competent human resources to be able to compete, not only for themselves but also for the progress of the organization.

The purpose of this research is to analyze: (1) Organizational Citizenship Behavior (OCB), (2) Person Job Fit and (3) Organizational Commitment to Employee Performance Decisions. The type of research used is explanatory research. The population in this study were Permanent Employees (PNS) of the Environmental Service of Pasuruan Regency. The sample technique used purposive sampling as many as 83 people as respondents. This study uses an online questionnaire using google form as a data collection instrument, the results of which will be analyzed using Multiple Linear Regression Analysis with IBM SPSS Statistic 22 For Windows. From the results of the study, it can be concluded that Organizational Citizenship Behavior (OCB), Person Job Fit and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance at the Environmental Service of Pasuruan Regency.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Person Job Fit, Organizational Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka menuntut sumber daya manusia yang punya kompetensi agar mampu bersaing, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kemajuan organisasi. Untuk itu organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif.

Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas dalam hal ini SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan suatu organisasi. Untuk itulah diperlukan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Robbins (2009:40) OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. OCB adalah salah satu jenis perilaku peran ekstra, yang meningkatkan kecenderungan untuk membantu dan berbagi informasi,

mempromosikan perasaan hati nurani, toleransi, dan memuji institusi. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi. Perilaku ini biasanya di ekspresikan dalam bentuk tindakan - tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada orang lain. Karyawan yang memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Karyawan yang sering bekerja overtime dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga apabila dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja melebihi *job description* dan akan menghasilkan kinerja melebihi dari apa yang diharapkan.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku baik yang timbul dari dalam diri sendiri yang dilakukan seorang pegawai diluar *job description*-nya. Sehingga Peran *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Sangat Penting Untuk sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kristof-Brown (2005) menjelaskan *Person Job Fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Dalam *person job fit* menjadi salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. *Person Job Fit* juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara

bagian-bagian perusahaan. *Person Job Fit* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya Richard M. Steers (2004: 109).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pentingnya peran komitmen organisasi, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan - iklan lowongan pekerjaan.

Seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi jika pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya lebih baik, memberikan otonomi yang luas dalam pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan yang layak. Semakin tua usia dan panjang masa kerja seseorang maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi akan mendorong untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mentaati kebijakan peraturan dalam suatu organisasi, sehingga hubungan baik rekan kerja akan mendorong meningkatkan prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Organisasi pemerintah merupakan organisasi publik yang bertujuan mensejahterakan masyarakat melalui pelayanan-pelayanan yang diberikan dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Organisasi percaya ketika mereka meningkatkan kinerja karyawannya maka hal tersebut akan membawa kemajuan bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dikatakan berhasil ketika tujuannya tercapai.

Keberlangsungan Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup kepada masyarakat tidak lepas dari peran serta dan peningkatan sumber daya manusianya sendiri. Karena, Sumber daya manusia merupakan hal penting yang menjadi sentral dan titik fokus dalam pencapaian keberhasilan tujuan yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang baik, unggul serta berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008).

Dinas Lingkungan Hidup merupakan lembaga yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah Provinsi dan Kabupaten / Kota di bidang lingkungan hidup. Dinas ini berperan dalam kegiatan yang berhubungan dengan masalah lingkungan seperti pencemaran air, pencemaran udara, limbah pabrik, sampah, sengketa tanah dan semua hal mengenai masalah lingkungan.

Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup sebagai sumber daya yang turut mempengaruhi keberlangsungan organisasi tentu memiliki pikiran, perasaan dan perilaku tertentu. Organisasi harus mampu mengelola hal tersebut dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Setiap instansi dipastikan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *person job fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan?

3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *person job fit* dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh positif *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh positif Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *person job fit* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk Dinas lingkungan hidup Wilayah kabupaten pasuruan untuk mengetahui kondisi di lapangan mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB), *teamwork*, dan *person job fit* terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil uji hipotesis 1 membuktikan bahwa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji hipotesis 2 membuktikan bahwa variabel *Person Job Fit* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji hipotesis 3 membuktikan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Hasil uji hipotesis 4 membuktikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1), *Person Job Fit* (X_2) dan Komitmen Organisasional (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Berdasarkan nilai Beta dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan untuk menabung adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1).

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran hendaknya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan lebih meningkatkan perilaku untuk membantu mencegah timbulnya masalah, keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi, serta loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Pasuruan. Dimana pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan, Karyawan dapat mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam variabel *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan, Para karyawan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi *Person Job Fit* dan variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Para karyawan dapat mendeskripsikan keadaannya untuk memihak suatu organisasi Komitmen Organisasional.